

FAUSKE KOMMUNE

SAKSPAPIR

	JournalpostID: 10/3104	
	Arkiv sakID.: 10/805	Saksbehandler: Ingrid K. Alterskjær
Sluttbehandlede vedtaksinnstans: Formannskap		
Sak nr.: 037/10	PARTSAMMENSATT UTVALG FORMANNSKAP	Dato: 26.04.2010

TILTAK FOR Å GJENNOMFØRE KOMMUNENS SENIORPLAN

Vedlegg: Oppdatert seniorplan

Sammendrag:

Kommunestyret har besluttet at den vedtatte seniorplanen for Fauske kommune skal iverksettes. Det er bevilget kr. 1. mill til gjennomføringstiltak i 2010.

Vedlagt ligger oppdatert seniorplan i hht gjeldende tariff og faktaopplysninger.

I planen defineres seniorpolitikk som følger:

Med seniorpolitikk menes å legge til rette for å utvikle og å anvende medarbeideres kunnskaper, ferdigheter og arbeidsevne på en måte som medarbeiderne og kommunen er tjent med. Seniorpolitikk er også å tilrettelegge for en hensiktsmessig og verdig avslutning av yrkeskarrieren for den enkelte.

Fauske kommune ble IA-bedrift i 2002.

Tiltak i seniorplanen ble bla basert på at en skulle nå mål 3 i avtalen:

Øke den reelle pensjonsalderen

I følge KLP er gjennomsnittelig pensjonsalder i kommunal sektor under 55 år. Det er fremkommet at viktige grunner til at ansatte velger en AFP-ordning er at jobben er for anstrengende og at en ønsker mer fritid. Det kan bla annet være at en opplever økende krav til effektivitet og et uformelt press fra kollegaer og ledelse.

Det fremkommer videre at viktige grunner til at ansatte kan tenke seg å fortsette lenger i jobben, er at arbeidsgiver tilkjennegir at det er behov for en og at forholdene legges til rette for å kunne fortsette.

I HTA's kap 3, pkt 3.2.3 står bla at kommunen skal utvikle virkemidler for å motivere arbeidstakere til å stå lenger i arbeid. Slike virkemidler kan være tilpasset arbeidstid, tilrettelegging av arbeidsoppgaver, tjenestefri med lønn, kronetillegg, kontantutbetaling eller lignende.

Siste tall fra KLP og Statens pensjonskasse viser at det i Fauske kommune i 2008/2009 var 24 ansatte som gikk over på uførepensjon.

I samme tidsrom gikk 15 ansatte av med AFP.

Første tiltak i gjeldende plan lyder:

3.1 Medarbeidersamtaler (Utviklingssamtaler),

Ved fylte 55 år: I disse medarbeidersamtaler skal seniormedarbeideren og leder legge vekt på forhold som retter seg mot seniorens egne behov sett i forhold til enhetens oppgaver.

Samtalen utfordrer medarbeideren til å:

- Tydeliggjøre egne behov og ønsker
- Vurdere egne rutiner og arbeidsvaner
- Se etter fornyelse og stimulans ut fra egne ressurser
- Signalisere ansvar for egen situasjon

Samtalen utfordrer enhetsleder til å

- Se utviklingsmuligheter innen eget område
- Gi realistiske tilbakemeldinger
- Vise romslighet
- Stille krav

Ved fylte 58 år: Skal det i tillegg tas med et punkt om forebygging og utvikling i et seniorperspektiv med tanke på et aktivt arbeidsliv (hel eller deltid) etter fylte 62 år.

Dette første tiltak i seniorplanen lar seg gjennomføre uten at enheten tilføres friske midler. Det er viktig at en her kartlegger den enkeltes behov og mulighet for et lengst mulig aktivt arbeidsliv. Dette vil også klart kunne bidra til å forebygge sykefravær og antall som går over på uførepensjon.

Andre tiltak i gjeldende plan lyder:

3.2 Tilretteleggingstilskudd

Enheten gis et tilskudd for hver medarbeider som ikke tar ut AFP pensjon fra fylte 62 år eller mer.

Beløpets størrelse kan være opp til kr. 25.000,- pr. år for ansatt i 100 % stilling, men vil variere ut fra valgte tiltaks kostnad.

Dersom medarbeideren tar ut delvis AFP pensjon reduseres beløpet for tilretteleggingstilskudd tilsvarende. Nedre grense settes til 50 % stilling.

Aktuelle tilretteleggingstiltak kan være:

- Kortere arbeidsdager
- Ta inn ekstrahjelp
- Tildeling av ekstra fridager
- Arbeid med færre helge/kvelds/nattevakter
- Mindre rengjøringsarealer
- Færre brukere
- Lederansvar for færre arbeidstakere

Tilretteleggingen og bruken av tilskuddet skal fremgå gjennom skriftlig avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.

Det andre tiltaket har ikke vært effektuert da en ikke har hatt budsjettmidler til gjennomføringen.

Tredje tiltak i gjeldende plan lyder:

3.3 SLUTTODTGJØRING

Alle medarbeidere som tar ut AFP pensjon etter fylte 63 år får en sluttgodtgjøring når de slutter/pensjoneres i Fauske kommune. Denne utbetalingen regnes ut på følgende måte:

- | | |
|-----------------------------|---------------------------------|
| • Ved fylte 63 år | kr. 12.000,- for 100 % stilling |
| • Ved fylte 64 år | kr. 24.000,- for 100 % stilling |
| • Ved fylte 65 år eller mer | kr. 36.000,- for 100 % stilling |

Medarbeidere som tar ut delvis AFP pensjon eller går over i deltidsstilling, får sin sluttgodtgjøring avkortet forholdsmessig, jfr. stillingsstørrelse.

Godtgjøringen er ikke pensjonsgivende, men regnes som skattepliktig inntekt. Avtale om sluttgodtgjøring skal være skriftlig. (jfr. vedlegg)

De som inngår avtale om sluttgodtgjøring får dette utbetalt ved avsluttet tjeneste i Fauske kommune. For at utbetaling skal kunne skje, må kopi av avtalen sendes sammen med sluttmeldingen.

Det tredje tiltaket har heller ikke vært effektivert da en ikke har hatt budsjettmidler til gjennomføringen.

Fjerde tiltak i gjeldende plan lyder:

3.4 REDUSERT ARBEIDSTID MED FULL LØNN

*Fauske kommune ønsker å legge til rette for at medarbeidere kan få avtale om redusert arbeidstid med full lønnskompensasjon. Arbeidstakere med fra 50 – 100 % stilling kan gis anledning til inntil 20 % reduksjon av stillingen og beholde full lønn forutsatt at en ikke tar ut AFP.
I slike tilfeller vil det ikke bli gitt tilretteleggingstilskudd eller sluttgodtgjøring.*

I Fauske kommune vil redusert arbeidstid med full lønn bli gjennomført etter følgende plan:

10 % (eks. 1 dag pr. 10. arbeidsdag) etter fylte 62 år.

15 % (eks. 1,5 dag pr. 10. arbeidsdag) etter fylte 63 år.

20 % (eks. 1 dag pr. uke) etter fylte 64 år.

Jfr. Pkt. 3.2 Når det gjelder de som går i turnus må deres reduksjon av arbeidstid avtales ved utarbeidelsen av turnusen.

Det fjerde tiltaket har vært det mest omdiskuterte. Her er og har vært ulik praksis. Dette beror på muligheten for enheten til å iverksette tiltaket innenfor egne rammer. Dersom en ikke må erstatte vedkommende i den % en har redusert arbeidstid, lar det seg gjennomføre. Men her må arbeidsgiver være ydmyk i forhold til det arbeidspress vedkommende vil kunne føle de dagene vedkommende da er på jobb.

I pleie/omsorg har dette ikke latt seg gjøre. Der ville effektivert av slikt tiltak krevd omfattende turnusendringer og gitt store kostnader som ikke var budsjettet.

Femte tiltak i gjeldende plan lyder:

3.5 INDIVIDUELLE TILTAK ETTER AVTALE

Etter utvidet medarbeidersamtaler kan det fremkomme individuelle løsninger som løses på den enkelte enhet eller i samarbeid med andre enheter. Her nevnes eksempler:

- *Omplussing til andre lettere arbeidsoppgaver*
- *Veiledningsoppgaver til yngre medarbeidere (eks. lærlinger)*
- *Fadderordning/introduksjon av nye medarbeidere*

Det femte tiltaket hører nært sammen med pkt. 3.1

Rådmann har sammen med hovedtillitsvalgt undersøkt flere kommuners seniorplaner og innhentet synspunkter/erfaringer med ulike tiltak.

Gjennomgang av egen plan og innhentet kunnskap fra andre kommuner har klart avdekket et behov for at Fauske kommune utarbeider en ny seniorplan. Denne må ha helt konkrete og gjennomførbare tiltak som lar seg effektivere uansett type enhet/tjeneste.

Hensikten er å legge til rette for at ansatte skal stå lengst mulig i arbeid samt at planen skal kunne være et insitament i forbindelse med nyrekruttering.

Det må til enhver tid ligge midler i budsjettet til fortløpende iverksetting.

Forslag til ny plan bør ferdigstilles slik at det kan legges inn nødvendige midler i budsjett for 2011.

I denne omgang skal rådmannen foreslå hvordan årets bevilgning på kr. 1 mill bør fordeles i 2010. Med bakgrunn i ovenstående gjennomgang anbefales at beløpet går til tiltak til ansatte over 62 år relatert til pkt. 3.2 *Tilretteleggingstilskudd*.

Vi har 61 årsverk i denne aldersgruppen.

Ett årsverk utgjør 260 arbeidsdager og har en gjennomsnittskostnad på kr. 1800 pr. dag

Rådmannen anbefaler at alle ansatte over 62 år tildeles inntil 5 ekstra fridager pr. år relatert til stillingsstørrelse og at deler av avsatt beløp skal gå til vikarinnleie. I 100 % stilling gis 5 dager. Tiltaket vil ha en maks kostnad på ca. kr. 550.000, avhengig av behov for å leie inn vikar de aktuelle dager i den aktuelle stilling.

Arbeidstaker som fyller år i løpet av året skal ha de seniortiltak som er tilpasset aldersgruppen med virkning fra 1.1. samme år, dvs. "helårsvirkning" uavhengig av fødselsdato.

Vefsn kaller sitt slikt tiltak for seniordag og de skriver bla:

Seniordager:

..... Seniordag er fridag med lønn. Målsetting med fridagene er å hindre fravær som følge av fysisk eller psykisk belastning, og bidra til at medarbeideren skal kunne stå i arbeid lengst mulig. Disponering av dagene skal drøftes og avtales med leder, og kan gjøres fra gang til gang eller for en periode om gangen.

Det resterende beløp på ca kr. 450.000 mener rådmann bør gå til aktuelle tilretteleggingstiltak i enhetene. Vi har 61 årsverk over 62 år. Det vil si at enheten blir tilført kr. 7.500 for en 100 % stilling. Enhetene skal i samråd med aktuelle ansatte over 62 år kommer fram til konkrete tiltak, jfr blant annet aktuelle tiltak som fremkommer i gjeldende seniorplans pkt 3.2. og HTA's kap 3, pkt 3.2.3.

Iverksetting av andre tiltak i hht gjeldende plan avventes til ny seniorplan er utarbeidet og godkjent.

INNSTILLING :

1. Formannskapet godkjenner at det bevilgete beløp på kr. 1. mill til gjennomføringstiltak i 2010 av den vedtatte seniorplanen fordeles som følger:

1.1. Inntil kr. 550.000 fordeles til ekstra fridager til alle fast ansatte over 62 år. Antall fridager gis i relasjon til stillingsstørrelse, i 100 % stilling gis 5 dager. Det avsatte beløp skal gå til vikarinnleie.

1.2. Inntil kr. 450.000 skal brukes til aktuelle tilretteleggingstiltak i enhetene. Enhetene skal i samråd med aktuelle ansatte over 62 år kommer fram til konkrete tiltak. Enhetene tilføres et beløp forholdsmessig etter antall ansatte over 62 år, for 100 % stilling gis kr. 7.500.

2. Forslag til ny seniorplan fremmes for kommunestyret 4. november 2010.

Ragnar Pettersen
rådmann

SENIORPOLITIKK



Fauske kommune

Vedtatt av Fauske kommunestyre 5. oktober 2006, sak K 102/2006
Oppdatert i hht HTA og HA pr. 01.04.2010

1. Innledning med definisjoner og bakgrunn for plan

Begrepet seniorpolitikk dukket for første gang opp i en stortingsmelding i 1992; "Om statens forvaltnings- og personalpolitikk". Her ble det pekt på at en privat så vel som offentlig personalpolitikk tradisjonelt hadde vært opptatt av rekrutterings- og midtkarrierfasen, altså av tidlig karriere mer enn av senkarriere.

En bevisst seniorpolitikk handler om å skape aksept i virksomheten for å nyttiggjøre eldre medarbeideres kunnskap og erfaring samtidig som eldre arbeidstakere skal sikres mulighet for faglig fornyelse og utvikling. Og seniorpolitikken må omfatte alle kategorier av ansatte, - ikke bare begrense seg til ledersjiktet i virksomheten."

1.1 Definisjon:

Med seniorpolitikk menes å legge til rette for å utvikle og å anvende medarbeideres kunnskaper, ferdigheter og arbeidsevne på en måte som medarbeiderne og kommunen er tjent med. Seniorpolitikk er også å tilrettelegge for en hensiktsmessig og verdig avslutning av yrkeskarrieren for den enkelte.

Eldre tilsatte utgjør altså en ressurs for sin arbeidsgiver. Det innebærer å nyttiggjøre eldre medarbeideres kunnskaper og erfaring, samtidig som arbeidstakerne sikres mulighet til faglig fornyelse og utvikling og en individuell tilpasning av arbeidssituasjonen. En bevisst holdning til seniormedarbeidere og en personalpolitisk orientering mot arbeidstakernes senkarriere står sentralt.

1.2 Bakgrunn for rullering av planen

5.04.01 vedtok Fauske kommunestyre gjeldende seniorplan i sak 17/2001. Her fremkommer forslag til tiltak som den enkelte sektor den gang kunne gripe fatt i. Erfaringene viser at disse var for lite forpliktende, det ble ikke lagt inn økonomi til gjennomføring og planen har vært lite brukt.

11.09.02 inngikk Fauske kommune IA-avtale

I IA – avtalens mål 3 heter det:

Øke den reelle pensjonsalderen

Denne planen vil derfor ta utgangspunkt i de eldre/seniorene og tiltaksforslag vil være rettet mot å nå mål 3 i IA-avtalen.

Det er for mange som går ut av arbeidslivet i for tidlig alder. I følge KLP er gjennomsnittelig pensjonsalder i kommunal sektor nå under 55 år. AFP-ordningen er med på å forsterke tendensen til tidlig pensjonering.

Forskning viser at de viktigste grunnene til at AFP-pensjonister hadde valgt *tidligere avgang*, var at jobben var for anstrengende og at de ønsket mer fritid. Negative holdninger på arbeidsplassen, økende jobbkrav, uformelt press og lignende, påvirket også til tidligere avgang. De viktigste grunnene til at de forespurte kunne tenke seg å *fortsette lenger* i jobben enn nødvendig, var følelsen av at arbeidsgiver har behov for en og at bedriften legger forholdene til rette, at jobben er interessant og at en ikke ser seg råd til å gå av tidligere.

01.05.08 Ny hovedtariffavtale

I kap. 3: Generelle lønns- og stillingsbestemmelser i pkt. 3.2.3, fremkommer at partene er enige om følgende: Kommunen bør utvikle virkemidler for å motivere arbeidstakere til å stå lenger i arbeid. Slike virkemidler kan være tilpasset arbeidstid, tilpassede arbeidsoppgaver, tjenestefri med lønn, kronetillegg, kontantutbetaling eller liknende. Den enkelte kommune kan avtale virkemiddelbruk med den enkelte arbeidstaker. Arbeidsgiver drøfter med de tillitsvalgte alternative virkemiddel og orienterer om inngåtte avtaler.

Nyere spørreundersøkelser viser at følgende tiltak er mest ønsket av medarbeidere i aldersgruppen 50 – 67 år:

1. Ekstra ferie/fridager
2. Redusert arbeidstid
3. Endrede/lettere arbeidsoppgaver
4. Lønnstillegg eller bonus
5. Økende ressurser til enheten

2. Alderssammensetning i Fauske kommune

Tall fra mars 2010 viser følgende alderssammensetning i vår kommune.

50 – 55 år	Født 1.1.56 til 31.12.60	131 fordelt på 110 kvinner og 21 menn
55 – 60 år	Født 1.1.51 til 31.12.55	131 fordelt på 106 kvinner og 25 menn
60 – 65 år	Født 1.1.46 til 31.12.50	93 fordelt på 72 kvinner og 21 menn

Tallene viser at vi har mange eldre arbeidstakere som vi må ta vare på. Det vil være individuelle behov, og det er viktig at disse får mulighet for egne tilpassninger som gjør det attraktivt å stå lenger i jobben.

2.1 Ansatte som gikk over i uførepensjon 2008/2009

Tall fra KLP viser at følgende antall ansatte gikk over på uførepensjon i

2008: 9
2009: 8

Tall fra SPK viser at følgende antall

2008: 3
2009: 4

2.2 Antall ansatte som gikk over på AFP 2008/2009

Tall fra KLP viser at følgende antall ansatte gikk over på en AFP-ordning

2008: 4
2009: 8

Tall fra SPK viser at følgende antall:

2008: 2
2009: 1

3. Tiltak

3.1 Medarbeidersamtaler (Utviklingssamtaler)

Ved fylte 55 år: I disse medarbeidersamtaler skal seniormedarbeideren og leder vektlegge forhold som retter seg mot seniorenns egne behov sett i forhold til enhetens oppgaver.

Samtalen utfordrer medarbeideren til å:

- Tydeliggjøre egne behov og ønsker
- Vurdere egne rutiner og arbeidsvaner
- Se etter fornyelse og stimulans ut fra egne ressurser
- Signalisere ansvar for egen situasjon

Samtalen utfordrer enhetsleder til å se og legge til rette for:

- Utviklingsmuligheter innen eget område
- Gi realistiske tilbakemeldinger
- Vise romslighet
- Stille krav

Ved fylte 58 år: Skal det i tillegg tas med et punkt om forebygging og utvikling i et seniorperspektiv med tanke på et aktivt arbeidsliv (hel eller deltid) etter fylte 62 år.

3.2 Tilretteleggingstilskudd

Enheten gis et tilskudd for hver medarbeider som ikke tar ut AFP pensjon fra fylte 62 år eller mer.

Beløpets størrelse kan være opp til kr. 25.000,- pr. år for ansatt i 100 % stilling, men vil variere ut fra valgte tiltaks kostnad.

Dersom medarbeideren tar ut delvis AFP pensjon reduseres beløpet for tilretteleggingstilskudd tilsvarende. Nedre grense settes til 50 % stilling.

Aktuelle tilretteleggingstiltak kan være:

- Kortere arbeidsdager
- Ta inn ekstrahjelp
- Tildeling av ekstra fridager
- Arbeid med færre helge/kvelds/nattevakter
- Mindre rengjøringsarealer
- Færre brukere
- Lederansvar for færre arbeidstakere

Tilretteleggingen og bruken av tilskuddet skal fremgå gjennom skriftlig avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.

3.3 Sluttgodtgjøring

Alle medarbeidere som tar ut AFP pensjon etter fylte 63 år får en sluttgodtgjøring når de slutter/pensjoneres i Fauske kommune. Denne utbetalingen regnes ut på følgende måte:

- | | |
|-----------------------------|---------------------------------|
| • Ved fylte 63 år | kr. 12.000,- for 100 % stilling |
| • Ved fylte 64 år | kr. 24.000,- for 100 % stilling |
| • Ved fylte 65 år eller mer | kr. 36.000,- for 100 % stilling |

Medarbeidere som tar ut delvis AFP pensjon eller går over i deltidsstilling, får sin sluttgodtgjøring avkortet forholdsmessig, jfr. stillingsstørrelse. Godtgjøringen er ikke pensjonsgivende, men regnes som skattepliktig inntekt. Avtale om sluttgodtgjøring skal være skriftlig. (jfr. vedlegg)

De som inngår avtale om sluttgodtgjøring får dette utbetalt ved avsluttet tjeneste i Fauske kommune. For at utbetaling skal kunne skje, må kopi av avtalen sendes sammen med sluttmeldingen.

3.4 Redusert arbeidstid med full lønn

Fauske kommune ønsker å legge til rette for at medarbeidere kan få avtale om redusert arbeidstid med full lønnskompensasjon. Arbeidstakere med fra 50 – 100 % stilling kan gis anledning til inntil 20 % reduksjon av stillingen og beholde full lønn forutsatt at en ikke tar ut AFP. I slike tilfeller vil det ikke bli gitt tilretteleggingstilskudd eller sluttgodtgjøring.

I Fauske kommune vil redusert arbeidstid med full lønn bli gjennomført etter følgende plan:

- 10 % (eks. 1 dag pr. 10. arbeidsdag) etter fylte 62 år.
- 15 % (eks. 1,5 dag pr. 10. arbeidsdag) etter fylte 63 år.
- 20 % (eks. 1 dag pr. uke) etter fylte 64 år.

Jfr. Pkt. 3.2 Når det gjelder de som går i turnus må deres reduksjon av arbeidstid avtales ved utarbeidelsen av turnusen.

3.5 Individuelle tiltak etter avtale

Etter utvidet medarbeidersamtaler kan det fremkomme individuelle løsninger som løses på den enkelte enhet eller i samarbeid med andre enheter. Her nevnes eksempler:

- Omplussing til andre lettere arbeidsoppgaver
- Veiledningsoppgaver til yngre medarbeidere (eks. lærlinger)
- Fadderordning/introduksjon av nye medarbeidere

3.6 Allerede inngåtte avtaler

- Nedsatt lesetid for lærere over 55 år (5,8 % nedsatt leseplikt) med ytterligere reduksjon i lesetida etter fylte 60 år (12,5 % nedsatt leseplikt).
- Ekstra ferieuke til alle over 60 år
- Særaldersgrense for enkelte arbeidstakergrupper
- AFP (avtalefestet pensjon) – helt eller delvis

4. Vedlegg

Vedlagt seniorplanen ligger vedlegg som skal benyttes når det inngås avtaler om seniortiltak i Fauske kommune.

5. Avslutning

4.1 Evaluering av seniorplanen

Utviklingen i samfunnet bærer preg av endringer og raske skiftninger. Denne utviklingen må følges nøye slik at seniorplanen til enhver tid er à jour. Fauske kommunes seniorplan skal rullers ved hvert hovedtariffoppgjør.

Godkjenning/endringer av seniorplanen vedtas av Kommunestyret.

Avtale om tilretteleggingstilskudd (kap. 3.2)

Enheten gis et tilskudd for hver medarbeider som ikke tar ut AFP fra fylte 62 år eller mer.

Beløpets størrelse kan være opp til kr. 25.000,- pr. år for ansatt i 100 % stilling, men vil variere ut fra valgte tiltaks kostnad.

Dersom medarbeideren tar ut delvis AFP reduseres beløpet for tilretteleggingstilskudd tilsvarende. Nedre grense settes til 50 % stilling.

Aktuelle tilretteleggingstiltak kan være:

- Kortere arbeidsdager
- Ta inn ekstrahjelp
- Tildeling av ekstra fridager
- Arbeid med færre helge/kvelds/nattevakter
- Mindre rengjøringsarealer
- Færre brukere
- Lederansvar for færre arbeidstakere

Tilretteleggingen og bruken av tilskuddet skal fremgå gjennom skriftlig avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.

Resultatenhet:

Medarbeider:

Alder:.....

Leder:

Tilretteleggingstilskuddet skal brukes til følgende:

.....
.....
.....
.....

Beløpets størrelse: kr.....

Dato:

Underskrifter:

.....

Medarbeider

.....

Leder

Avtale om sluttgodtgjøring (kap. 3.3)

Alle medarbeidere som tar ut AFP etter fylte 63 år får en sluttgodtgjøring når de slutter/pensjoneres i Fauske kommune. Denne utbetalingen regnes ut på følgende måte:

- Ved fylte 63 år kr. 12.000,- for 100 % stilling
- Ved fylte 64 år kr. 24.000,- for 100 % stilling
- Ved fylte 65 år eller mer kr. 36.000,- for 100 % stilling

Medarbeidere som tar ut delvis AFP eller går over i deltidsstilling, får sin sluttgodtgjøring avkortet forholdsmessig, jfr. stillingsstørrelse.

Godtgjøringen er ikke pensjonsgivende, men regnes som skattepliktig inntekt.

De som inngår avtale om sluttgodtgjøring får dette utbetalt ved avsluttet tjeneste i Fauske kommune. For at utbetaling skal kunne skje, må kopi av avtalen sendes sammen med sluttmeldingen.

Resultatenhet:

Medarbeider:

Alder:.....

Leder:

Beløp ved avsluttet tjeneste:

Kr. 12000,- ☐

Kr. 24000,- ☐

Kr. 36000,- ☐

Ny avtale om forlengelse av arbeidsforholdet kan inngås.

Dato:

Underskrifter:

.....

Medarbeider

.....

Leder

Avtale om redusert arbeidstid med full lønn (kap.3.4)

Fauske kommune ønsker å legge til rette for at medarbeidere kan få avtale om redusert arbeidstid med full lønnskompensasjon. Arbeidstakere med fra 50 – 100 % stilling kan gis anledning til inntil 20 % reduksjon av stillingen og beholde full lønn. I slike tilfeller vil det ikke bli gitt tilretteleggingstilskudd eller sluttgodtgjøring.

I Fauske kommune vil redusert arbeidstid med full lønn bli gjennomført etter følgende plan:
10 % (eks. 1 dag pr. 10. arbeidsdag) etter fylte 62 år.
15 % (eks. 1,5 dag pr. 10. arbeidsdag) etter fylte 63 år.
20 % (eks. 1 dag pr. uke) etter fylte 64 år.

Jfr. Pkt. 3.2 Når det gjelder de som går i turnus må deres reduksjon av arbeidstid avtales ved utarbeidelsen av turnusen.

Resultatenhet:.....

Medarbeider:.....

Alder:.....

Leder:.....

Redusert arbeidstid skal foregå på følgende måte:

10 % reduksjon ☐

15 % reduksjon ☐

20 % reduksjon ☐

Arbeidstiden spesifiseres her:

Dato:

Underskrifter:

.....
Medarbeider

.....
Leder

Avtale om individuelle tiltak etter avtale (kap.3.5)

Etter utvidet medarbeidersamtaler kan det fremkomme individuelle løsninger som løses på den enkelte enhet eller i samarbeid med andre enheter. Her nevnes eksempler:

- Omplassing til andre lettere arbeidsoppgaver
- Veiledningsoppgaver til yngre medarbeidere (eks. lærlinger)
- Fadderordning/introduksjon av nye medarbeidere

Resultatenhet:

Medarbeider:

Alder:.....

Leder:

Følgende individuelle tiltak skal gjennomføres:

- | | |
|---|--------------------------|
| - Omplassing til andre lettere arbeidsoppgaver | <input type="checkbox"/> |
| - Veiledningsoppgaver til yngre medarbeidere (eks. lærlinger) | <input type="checkbox"/> |
| - Fadderordning/introduksjon av nye medarbeidere | <input type="checkbox"/> |
| - Andre tiltak (må spesifiseres) | <input type="checkbox"/> |

.....
.....
.....

Dato:

Underskrifter:

.....
Medarbeider

.....
Leder